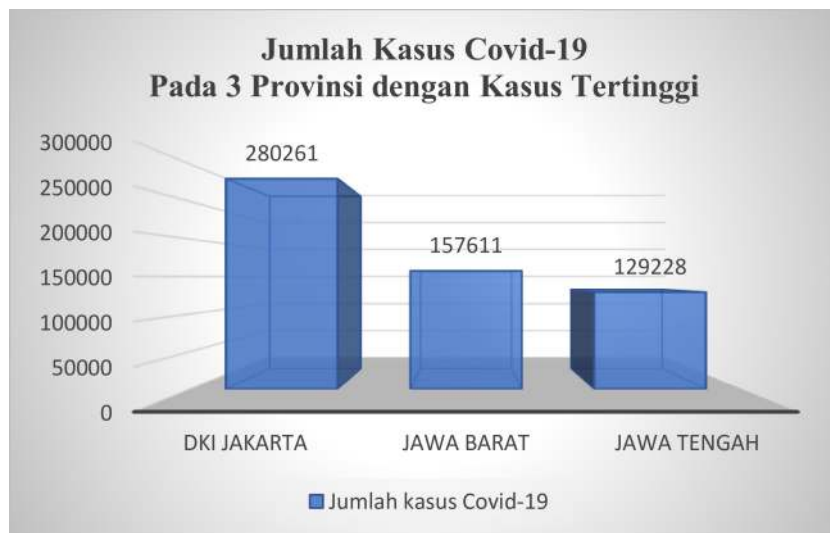


## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kondisi pandemi COVID-19 di Indonesia hampir satu tahun dilalui namun kondisinya kini makin mengkhawatirkan. Berdasarkan data resmi pemerintah (covid.go.id), tercatat hingga 9 Februari 2021 Indonesia telah menembus angka satu juta kasus, tepatnya 1.174.779 kasus. Dari total kasus tersebut, terdapat 3 provinsi utama dengan kasus tertinggi yaitu DKI Jakarta (280.261 kasus), Jawa Barat (157.611 kasus), dan Jawa Tengah (129.228 kasus) (Gambar I.1). Kondisi yang terus mengkhawatirkan ini tentu akan berdampak buruk terhadap social, budaya, ekonomi, hingga pendidikan.



Gambar I.1 Jumlah kasus Covid-19 pada 3 provinsi dengan kasus tertinggi di Indonesia hingga 9 Februari 2021.

PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) merupakan salah satu bank yang berada di Provinsi Jawa Tengah, tepatnya di Kabupaten Boyolali yang masih tetap beroperasi di masa pandemi COVID-19. Profil PT BPR Bank Boyolali

(Perseroda) adalah sebuah Bank BUMD Milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Boyolali (bankboyolali.com). Bank tersebut merupakan jenis Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) yang didirikan pada tanggal 5 April 1968. Bank Perkreditan Rakyat sendiri adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (UU RI Nomor 10 Tahun 1998). Beroperasi di masa pandemi COVID-19 tentu membutuhkan kehati-hatian yang ekstra dan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni agar kinerja pegawai dapat terjaga dan target perbankan tetap tercapai serta aman dari ancaman COVID-19.

Menurut Afandi (2018), kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menjaga kinerja pegawai pada perusahaan merupakan hal yang sangat penting mengingat kinerja pegawai menentukan hasil suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu yang meliputi Riawan (2019), Ananda dkk. (2019), Gerhana dkk. (2019), dan Soeharyanti dkk. (2020) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Astutik (2016), Hasmin (2016), Hormati (2016), Fauzi dkk. (2016), Dahlan dkk. (2016), Budiarti dan Bukhori (2017), Apriyanty dan Khurosani (2018), Oktarina dkk. (2019), Permana dkk. (2019), dan Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai; Astutik (2016), Tangka dkk. (2017), Apriyanty dan Khurosani (2018), Parashakti dan Ekhsan (2020), dan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; serta Fauzi dkk. (2016), Tabouli dkk. (2016), Budiarti dan Bukhori (2017), Tangka dkk. (2017), Apriyanty dan Khurosani (2018), Gerhana dkk. (2019), Permana dkk. (2019), dan Soeharyanti dkk. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Pasolong (2013) kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia perlu terus dikembangkan pada setiap perusahaan agar meningkatkan kinerja pegawai yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan. Secara umum, peningkatan kualitas sumber daya manusia sendiri dapat dilakukan dengan cara manajemen sumber daya manusia melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Manajemen sumber daya manusia tersebut dapat berupa pelatihan, pendidikan, pembinaan, *recruitment*, perubahan sistem, kesempatan menyalurkan ide atau gagasan, dan penghargaan bagi pegawai berprestasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Riawan (2019); Ananda dkk. (2019); Gerhana dkk. (2019); dan Soeharyanti dkk. (2020) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Selain fokus terhadap kualitas sumber daya manusia, perusahaan juga perlu memperkuat hal-hal lain seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, hingga disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawainya.

Budaya dan komitmen organisasi sangat diperlukan pada suatu perusahaan karena fungsi organisasi yaitu pengawasan. Budaya dan komitmen organisasi juga merupakan instrumen untuk memfokuskan pegawai agar terhindar dari sikap dan perilaku yang kurang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Astutik (2016); Hasmin (2016); Hormati (2016); Fauzi dkk. (2016); Dahlan dkk. (2016); Budiarti dan Bukhori (2017); Apriyanty dan Khurosani (2018); Oktarina dkk. (2019); Permana dkk. (2019); dan Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian Fauzi dkk. (2016); Tabouli dkk. (2016); Budiarti dan Bukhori (2017); Tangka dkk. (2017); Apriyanty dan Khurosani (2018); Gerhana dkk. (2019); Permana dkk. (2019); dan Soeharyanti dkk. (2020) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, budaya dan komitmen organisasi merupakan faktor dari organisasi perusahaan (luar pegawai), sedangkan untuk meningkatkan kesadaran pegawai dari dalam dibutuhkan adanya disiplin kerja yang tinggi.

Integritas dan kualitas seorang pegawai tercermin dari disiplin kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai dikatakan

memiliki disiplin kerja yang baik apabila pegawai tersebut sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012). Selain itu, disiplin kerja juga harus memperhatikan hal-hal seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi terhadap peraturan perusahaan, dsb (Apriyanty dan Kurosani, 2018). Tingkat disiplin seorang pegawai juga akan berpengaruh bagi pegawai yang lain, bahkan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan dapat menaikkan motivasi pegawai lain untuk juga berperilaku disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja pribadi, kelompok, hingga organisasi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Astutik (2016); Tangka dkk. (2017); Apriyanty dan Khurosani (2018); Parashakti dan Ekhsan (2020); dan Hustia (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, maka pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Selanjutnya, adanya budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengetahui adanya kondisi pandemi COVID-19 di Kabupaten Boyolali di mana daerah tersebut merupakan area operasi PT BPR Bank Boyolali (Perseroda), maka tantangan berikutnya adalah mengetahui dampaknya terhadap pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda). Akhirnya, penelitian dianggap perlu dan penting dalam mengetahui dampak kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan

disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berdampak terhadap komitmen organisasi pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?
2. Apakah budaya organisasi berdampak terhadap komitmen organisasi pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?
3. Apakah disiplin kerja berdampak terhadap komitmen organisasi pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?
4. Apakah kualitas sumber daya manusia berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?
5. Apakah budaya organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?
6. Apakah disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?
7. Apakah komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak kualitas sumber daya manusia terhadap komitmen organisasi pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.
- b. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.
- c. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.
- d. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.
- e. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.
- f. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.
- g. Mengetahui secara empiris dan menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian diharapkan mampu berguna di bidang ilmu pengetahuan maupun sebagai masukan kepada para praktisi, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti maupun civitas akademika dalam penelitian selanjutnya. Penelitian juga dapat dikembangkan lebih spesifik sesuai dengan fokus yang diinginkan.
- b. Memberikan pengetahuan tentang dampak kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) di masa pandemi COVID-19 dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
- c. Memberikan pertimbangan kepada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda) dalam hal manajemen sumber daya manusia berupa peningkatan kinerja pegawai di masa pandemi COVID-19.